

KOLEKTÍVNA ZMLUVA CENTRA SPOLOČENSKÝCH A PSYCHOLOGICKÝCH VIED SAV NA ROK 2018

Kolektívna zmluva na rok 2018 (ďalej „KZ“) sa uzatvára podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej „ZP“) a v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2018, medzi

z m l u v n ý m i s t r a n a m i:

Centrum spoločenských a psychologických vied SAV (ďalej „CSPV SAV“) ako zamestnávateľ, zastúpený riaditeľkou CSPV SAV Mgr. Denisou Fedákovou, PhD. a Odborovým zväzom Veda a Výskum (ďalej OZ VaV), zastúpený Ing. Richardom Heribanom, PhD., predsedom OZ.

Článok 1

Použitie základných pojmov

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môžu používať na spoločné označenie zamestnávateľa a základnej odborovej organizácie „zmluvné strany“, namiesto CSPV SAV v zmysle Organizačného poriadku CSPV SAV označenie „Centrum“, namiesto zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov označenie „zákon o odmeňovaní“, namiesto označenia kolektívna zmluva, ktorú uzatvára zamestnávateľ, sa používa označenie „KZ“, namiesto základná organizácia skratka „ZO“.

Článok 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 3

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Jeden originál KZ bude uložený u predsedu ZO, 1 originál v kancelárii riaditeľky Centra, 1 originál na sekretariáte vedúcich organizačných zložiek Centra, jeden na THS Ú SAV Bratislava a jeden na THS Ú SAV Košice.

Článok 4

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

ZO sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ pre rok 2018.

Novoprijatých zamestnancov je zamestnávateľ povinný informovať o existencii odborovej organizácie pôsobiacej pri Centre a s obsahom KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Článok 5

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Zamestnávateľ uzavrie pracovnú zmluvu na dobu určitú v prípadoch, keď to zákon vyžaduje, a to najmenej na dobu 1 roka okrem prípadov:

- zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie;
- v prípade, že pracovné miesto je financované z grantových a podobných prostriedkov vyhradených na dobu 1 až 3 rokov;
- zastupovania zamestnanca, ktorý je na dlhodobom študijnom pobyte kratšom ako 1 rok.

Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať na odmeňovanie zamestnancov zákon o odmeňovaní a ustanovenia KZ vyššieho stupňa a tejto KZ.

Zamestnávateľ vypláca mzdu zamestnancom bankovým prevodom na ich osobný účet vo výplatných termínoch ňou určených.

Zamestnávateľ je oprávnený po dohode so ZO uskutočniť ad hoc výplatu mzdy aj v iných výplatných termínoch.

Na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno dohodnúť v prospech zamestnanca priaznivejšie nároky alebo iné plnenia, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

Zamestnávateľ bude uprednostňovať uzatváranie pracovných zmlúv so zamestnancom na neurčitý čas, ak to právne predpisy a ekonomické podmienky umožňujú.

Kvalifikačné kritériá ako podklad pre prípadné uvoľnenie pracovníkov zo zamestnania sa vzťahujú na všetkých pracovníkov bez ohľadu na ich fyzický vek. Vedecký pracovník má právo na overenie svojej spôsobilosti pred atestačnou komisiou Centra.

Článok 6

Mzda, Osobný príplatok, Odmena

Základné mzdové predpisy platné pre odmeňovanie zamestnancov centra v roku 2018 sú:

- a) zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- b) zákon č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Od 01.01.2018 nadobúda účinnosť Nariadenie vlády č. 359/2017 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona o odmeňovaní).

Zamestnávateľ môže poskytnúť odmeny zamestnancom v zmysle § 20 zákona o odmeňovaní najmä za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu. Podmienkami pre vyplatenie tejto odmeny zo SF sú, že zamestnanec v poslednom roku neporušil Pracovný poriadok a zamestnanec mal v Centre hlavný pracovný pomer;
- d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, alebo
- e) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou,
- f) v odôvodnených a dokladovaných prípadoch výkonu práce nečerpaných mzdových prostriedkov, ktoré vzniknú z dôvodov § 141 ZP (od 11. dňa PN, pracovného voľna bez náhrady mzdy, dlhodobých pracovných ciest v zahraničí), zostáva na základnom pracovisku organizačnej zložky centra a vedúci pracoviska môže navrhnúť, aby boli vyplatené ako mimoriadne odmeny, najviac štyrikrát ročne tým zamestnancom, ktorí reálne vykonávali prácu z dôvodu zastupovania, prípadne prácu nad rámec svojich vlastných pracovných povinností,
- g) zamestnávateľ bude zasielať plat na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu, raz mesačne, najneskôr v 10. deň nasledujúceho mesiaca,
- h) V súlade s rozpočtovým hospodárením rozpočtových organizácií a ukončením finančných operácií do konca bežného roka bude zamestnávateľ vyplácať zamestnancom mzdu za mesiac december, splatnú v mesiaci január nasledujúceho roka, v mesiaci december príslušného bežného roka. Všetky mzdové náležitosti zamestnancov bude vyplácať v mimoriadnom výplatnom termíne po 20. decembri do 30. decembra bežného kalendárneho roka (termín bude stanovený v závislosti od sviatkov pripadajúcich na dni pracovného pokoja).

V súvislosti s účinnosťou zákona č. 243/2017 Z.z. o verejnej výskumnej inštitúcii a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zamestnávateľ vyplatí zamestnancom mzdu za mesiac jún 2018, splatnú v mesiaci júl 2018, ešte do konca mesiaca jún 2018.

Článok 7

Odstupné a odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odstupné** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v §76 ods. 1 ZP najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca a počtu mesiacov počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa §62. V iných prípadoch výpovede alebo skončenia pracovného pomeru či už zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa sa o odstupnom neuvažuje.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné do výšky troch funkčných plátov, ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Zamestnanec predloží zamestnávateľovi rozhodnutie o priznaní dôchodku.

Článok 8

Pracovný čas zamestnancov , dovolenka, pracovné voľno a neplatené voľno

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom vykonávať pedagogickú činnosť súvisiacu s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska zamestnávateľa.

Zamestnancom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne:

- základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP v o výške štyroch týždňov sa predlžuje na päť týždňov;
- dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, sa predlžuje na šesť týždňov.

V prípade, že dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa za deň dovolenky čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzujú akoby pracoval päť dní v týždni.

U zamestnávateľa sa bude i naďalej uplatňovať pružný pracovný čas v zmysle § 88-90 ZP a vlastnej smernice zamestnávateľa pre uplatňovanie pružného pracovného času.

V prípade náhleho zhoršenia zdravotného stavu pracovníka bude mu poskytnutý, so súhlasom jeho priameho nadriadeného, 1 deň voľna. Pracovník je povinný si tento deň odpracovať do 4 týždňov.

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v prvý deň školského roka jednému z rodičov sprevádzajúceho dieťa pri nástupe do 1. a 2. ročníka ZŠ.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť v prípade naliehavej potreby pracovníkom Centra rodičom maloletých detí, neplatené voľno v max. dĺžke 5 dní v kalendárnom mesiaci.

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno / max. 3 dni v kalendárnom roku/ s náhradou mzdy pre všetkých pracovníkov Centra v prípade konania akcií celocentrového resp. celoústavného charakteru s účasťou všetkých pracovníkov /brigáda, športový deň a pod./.

Zamestnanec je povinný, ak tomu nebránia prekážky, ktoré zamestnanec nevedel predvídať, vyčerpať v príslušnom kalendárnom roku dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok. Zmluvné strany sa dohodli na tom, aby si zamestnanci čerpali dovolenku v súlade so ZP a plánom čerpania dovoleniek a podľa pokynov vedúcich organizačných zložiek CSPV SAV. V odôvodnených prípadoch po vyčerpaní dovolenky zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa § 141 ZP, prípadne odsúhlasí prenos dovolenky do budúceho kalendárneho roka.

Čerpanie neplateného voľna ako systém riešenia nedostatku mzdových prostriedkov pracoviska je neprípustné.

Článok 9

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru.

Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzkov z KZ, z ktorých nevznikajú nároky priamo jednotlivým zamestnancom.

Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ formou sťažnosti podanej zamestnávateľovi, podnetu podanom na príslušnom orgáne inšpekcie práce alebo formou žaloby podanej na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Zmluvné strany sú povinné písomne odpovedať najneskôr do jedného mesiaca na písomné žiadosti, prípadne sťažnosti zamestnancov.

Vedúci organizačnej zložky prerokuje s výborom ZO predpokladané zmeny organizačného usporiadania a činnosti organizačnej zložky. Riaditeľka Centra prerokuje s predsedom ZO predpokladané zmeny organizačného usporiadania a činnosti Centra.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ umožní ZO uvádzať adresu zamestnávateľa ako adresu sídla ZO a jej odborového zväzu. Zamestnávateľ umožní ZO a jej odborovému zväzu využívať svoje priestory pre ich činnosť v potrebnej miere, pričom nemôže prísť k obmedzeniu výkonu prevádzkovej činnosti zamestnávateľa.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy.

Zamestnávateľ bude v závislosti od finančných možností participovať na podpore zapojenia členov odborov na podujatiach európskeho významu, ktoré sú prínosné pre ústav.

Zamestnávateľ zabezpečí, aby v štruktúre webového sídla zamestnávateľa bola vytvorená pozícia zverejňovanie informácií ZO a jej odborového zväzu.

Článok 11

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť vo vzťahu k odborovej organizácii povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ.

Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, aby zamestnanci pri významných životných jubileách využívali priestory pracoviska.

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli zamestnancom každoročne poskytnúť zo SF finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily, kultúrne a športové vyžitie.

Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov),
- vydanie vnútorných predpisov o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),

Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP),

- prerušenie výkonu práce zamestnanca, dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa (§141a ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody v zmysle § 191 ods. 4 ZP a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca,
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadanie vedenia Centra alebo vedenia ústavu,
- menovať a zabezpečiť účasť zástupcu odborovej organizácie delegovaného odborovým orgánom ako člena výberovej komisie na obsadzovanie funkcií vedúcich zamestnancov.

ZO sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom.

ZO sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernosti z jej strany a zo strany zamestnancov.

ZO sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

ZO sa zaväzuje k súčinnosti so zamestnávateľom vo veciach využívania fondu pracovného času zamestnancov, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch zamestnávateľa.

Článok 12

Činnosť zamestnávateľa v oblasti BOZP a zdravotnej starostlivosti

Zamestnávateľ je povinný účelovo použiť nevyhnutnú časť finančných prostriedkov na zlepšenie stavu BOZP u zamestnávateľa.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno podľa § 141 ods. 2 ZP, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Výška náhrady mzdy počas dočasnej pracovnej neschopnosti sa riadi platnými právnymi predpismi.

Prvý až 3 kalendárny deň = 25%

Od štvrtého kalendárneho dňa = 55%

Pri zahraničných služobných cestách zamestnávateľ v zmysle platných predpisov hradí v plnej výške zdravotné poistenie vysielaného pracovníka. Pri služobných cestách pracovníkov do oblastí, kde sa vyžadujú špeciálne zdravotné služby /napr. povinné očkovanie/, hradí náklady s tým spojené vysielajúce pracovisko.

Zamestnávateľ bude v spolupráci so zdravotnou pracovnou službou pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti zamestnancov (doktorandov) na prácu po novelizácii zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia zabezpečiť a uhradiť náklady za vypracovanie posudku psychickej a senzorickej záťaže a za hodnotenie zdravotného rizika. Zamestnávateľ uhradí lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa § 30e zákona č. 355/2007 Z. z. (Základné vyšetrenie + základné laboratórne vyšetrenie + komplexné oftalmologické vyšetrenie) Náklady za LPP zamestnancov odborárov budú 50% uhrádzane z finančných prostriedkov ZO.

Článok 13

Stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov v zmysle §152 ZP s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

Ak vykonáva zamestnanec prácu na základe dohody mimo pracovného pomeru, počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti, zamestnávateľ nie je povinný zabezpečovať stravovanie.

Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa §152 ods. 6 ZP aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa (§ 152 ods. 2 ZP), alebo ak by stravovanie podľa (§ 152 ods. 2 ZP) bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie (§ 152 ods. 3 ZP) v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom v stravovacích zariadeniach, s ktorými uzatvoril zmluvu o poskytovaní stravovacích služieb, príspevok zo sociálneho fondu na jedno hlavné jedlo denne vo výške buď 0,30 €, alebo pri poskytovaní stravovania formou stravných lístkov reštauračného stravovania môže príspevok zo sociálneho fondu byť vo výške 13% z hodnoty lístka.

Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch umožní zamestnancom pri nariadení diéty (dokladované lekárom – špecialistom) stravovanie (formou stravných kupónov) v zariadeniach iného zamestnávateľa s príplatkom zo SF zodpovedajúcim výške príspevku ostatných zamestnancov.

Článok 14

Starostlivosť o kvalifikáciu

Zamestnávateľ podporí prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov využívaním stáží, študijných pobytov doma i v zahraničí, účasti na školeniach, kurzoch a prehlbovanie jazykových znalostí, pokiaľ je to v záujme zamestnávateľa.

Zamestnávateľ vytvorí podmienky zamestnancom CSPV SAV zaradeným v pracovnom pomere na úseku vedy a výskumu na plnenie kritérií atestácie na získanie atestačného stupňa.

Článok 15

Iná starostlivosť

Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, aby zamestnanci pri významných životných jubileách využívali priestory pracoviska.

Zamestnávateľ v spolupráci so ZO môže svojim zamestnancom poskytnúť sociálnu návratnú a nenávratnú výpomoc na preklopenie ťaživej finančnej situácie v rodine, pri požiaroch, živelných pohromách, úmrtí rodinného príslušníka.

Článok 16

Sociálny fond

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelením vo výške 1 % a ďalším prídelením vo výške najmenej 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu sú uvedené v Prílohe 1.

Prostriedky sociálneho fondu sa použijú pre zamestnancov, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas.

1. Príspevok na stravovanie zamestnancov .

2. Ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (príspevok na regeneráciu síl, vianočný príspevok, atď.), dary pri životných a pracovných jubileách a významných situáciách zamestnancov podľa rozhodnutia vedúceho organizačnej zložky Centra po prerokovaní so ZO.

Zamestnávateľ bude informovať ZO o príprave rozpočtu Centra na rok 2018.

Článok 17

Záverečné ustanovenie

Nároky vyplývajúce z tejto KZ a nároky vyplývajúce zo ZP, Zákona o zamestnanosti, Zákona o kolektívnom vyjednávaní a KD SR sa uplatňujú podľa týchto pracovno-právnych predpisov.

KZ sa uzatvára na rok 2018 s účinnosťou do uzatvorenia novej KZ.

Ustanovenia tejto KZ sú pre zmluvné strany záväzné a ich nedodržiavanie je postihnutelné podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

KZ nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

Táto KZ je vyhotovená v 7 exemplároch.

Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Bratislave, dňa 20.04.2018

Ing. Richard Heriban, PhD.
predseda ZO

Mgr. Denisa Fedáková, PhD.
riaditeľka CSPV SAV

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2018

1. Sociálny fond bol schválený NR SR zákonom č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov.
2. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ na financovanie svojej sociálnej politiky, je fondom zamestnávateľa a jeho tvorbu a čiastočne aj použitie ustanovuje zákon.
3. Na základe schválenej výšky príspevku zamestnávateľa na tvorbu sociálneho fondu, t. j. 1,05 % (z toho je povinný prídél: 1% a ďalší prídél: 0,05%) zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných na výplatu za bežný rok, na jednotlivé použitie, schvaľuje riaditeľ CSPV SAV po dohode so OO OZ čerpanie prostriedkov tak, ako je uvedené v Článku II, bodu 1. KZ, v súlade so zákonom o sociálnom fonde.
4. Výhody sociálneho fondu je možné poskytovať podľa tejto kolektívnej zmluvy: - zamestnancom CSPV SAV.
5. Prostriedky fondu sa odvádzajú mesačne do 15 dní po začatí mesiaca.

Tvorba sociálneho fondu 2018:

Zostatok k 31.12.2017: 2138,12EUR

Prídél súhrnu hrubých miezd za všetky kategórie zamestnancov: 7119,40EUR

Použitie SF v roku 2018 na:

Sociálny fond bude použitý na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Sociálny fond nebude zamestnávateľ používať na účely odmeňovania za prácu.

Výška jednotlivých príspevkov je podmienená v oblasti čerpania sociálneho fondu výškou rozpočtových finančných prostriedkov.

Ide predovšetkým o nasledovne príspevky na:

a) Stravovanie (Príspevok zamestnancom na stravovanie). Počas trvania pracovného pomeru sa môže poskytovať príspevok pri zakúpení stravného lístka alebo gastrolístka v súlade s článkom 13 KZ vo výške á 0,30 Eur, resp. vo výške 13% z hodnoty stravného lístka reštauračného stravovania.

b) Účasť na kultúrnych a športových podujatiach (napr. nákup permanentiek do fitness centra, nákup vstupeniek do divadla na koncert atď.),

c) Regeneráciu pracovnej sily. Pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas príspevok tvorí alikvotnú čiastku výšky v závislosti na dohodnutom odpracovanom čase. Podmienka splnenia nároku na príspevok je tiež trvanie pracovného pomeru. (Príspevok vo forme poukážky sa bude poskytovať podľa výšky finančného zostatku sociálneho fondu za obdobie ku koncu roka 2018)

d) Príspevok pri životnom jubileu 50 rokov veku (60,00EUR)

e) Zdravotnú starostlivosť (príspevok na úhradu nákladov spojených s osobitnými zdravotnými prehliadkami PZS - zamestnanec á 15,00EUR),

f) Iné – rodinné rekreácie zamestnancov v zariadeniach SAV, rekreácie detí v táboroch pre deti, výlety zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, darčeky alebo príspevky na darčeky pri významných sviatkoch počas roka (napr. Vianoce, Veľká noc) (30,00 – 50,00 EUR/zamestnanec)

V roku 2018 zamestnávateľ sociálny fond bude využívať aj na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov:

f) Pracovné rokovanie zamestnancov organizačných zložiek CSPV SAV(100,00EUR)

g) Mimoriadny nenávratný príspevok (vo výške 50,00 EUR až 60,00EUR). Mimoriadny nenávratný príspevok 60,00EUR sa poskytuje zamestnancovi v prípadoch, ktoré nie sú uvedené v tomto predpise, sú však hodné osobitného zreteľa. Poskytuje sa iba vo výnimočných prípadoch na realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľa.

Vyplatenie príspevkov uvedených v bodoch b); c); d); g) zo SF zabezpečí OpaM na osobný účet zamestnanca.

Nárok na príspevok zo SF nepatrí zamestnancom, ktorí pracujú na základe dohôd o prácach i pracovnej činnosti vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Plnenia zo sociálneho fondu podliehajú zdaneniu v súlade s platnou právnou úpravou o dani z príjmu.

Rozpočet sociálneho fondu sa môže meniť po písomnej dohode a súhlasu zamestnávateľa a odborovej organizácie.